

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah hasil dari pengaruh dari satu arah, karena pemimpin memiliki kualitas tertentu yang membedakan mereka dari mereka pengikut Dipa & Tedy (2021:19). selain itu dalam jurnal Dipa & Tedy (2021:19) menurut Pawirosumarto, Sarjana & Gunawan, (2017) Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang ketika orang itu mencoba memengaruhi perilaku orang lain, dan diketahui bahwa setiap pemimpin memiliki pola yang berbeda merangsang, membina, dan mengarahkan potensi pengikutnya. Dengan demikian, melalui gaya kepemimpinan, suatu usaha dapat dibentuk mengarahkan atau memengaruhi orang lain dengan memobilisasi yang tersedia sumber daya secara efektif dan efisien diseluruh proses manajemen untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dan, ada tiga teori kepemimpinan yang menjadi *grand theory* kepemimpinan menurut Umam (2012:276-280) yaitu :

1. Teori sifat atau bisa disebut juga teori genetik

Teori ini menjelaskan bahwa eksistensi seorang pemimpin dapat dilihat dan dinilai berdasarkan sifat-sifat yang dibawa sejak lahir sebagai sesuatu yang diwariskan. Teori ini juga sering disebut sebagai teori bakat karena menganggap bahwa pemimpin itu dilahirkan bukan dibentuk.

2. Teori perilaku (*behavior theory*)

Teori ini mendasarkan asumsinya bahwa kepemimpinan harus dipandang sebagai hubungan di antara orang-orang, bukan sebagai sifat-sifat atau ciri-ciri seorang individu. Oleh karena itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam berhubungan dan berinteraksi dengan segenap anggotanya. Dengan kata lain teori ini sangat memperhatikan perilaku pemimpin sebagai aksi dan respons kelompoknya yang dipimpinnya sebagai reaksi.

3. Teori lingkungan (*evironmental theory*)

Teori ini beranggapan bahwa munculnya pemimpin-pemimpin itu merupakan merupakan hasil dari waktu, tempat, dan keadaan. Dalam teori ini muncul sebuah pernyataan, *leader are made not born*, yaitu pemimpin itu dibentuk bukan dilahirkan. Lahirnya seorang pemimpin adalah melalui evolusi sosial dengan cara memanfaatkan kemampuannya untuk berkarya dan bertindak mengatasi masalah-masalah yang

timbul pada situasi dan kondisi tertentu.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi memegang peranan penting dan vital. Vitalitas kepemimpinan dalam suatu organisasi terkait dengan fungsi kepemimpinan, menurut Badeni (2013:131) meliputi lima fungsi kepemimpinan, yaitu :

1. Menantang proses

Kecuali Tuhan yang maha tinggi, didunia ini semua mengalami perubahan, filsafat aristoteles mengatakan bahwa semua mengalir, persaingan bisnis berubah, ilmu dan teknologi pun berubah sehingga perlu diberi respon secara cepat dan tepat. Untuk itu, kita harus melakukan perubahan-perubahan dalam pengetahuan, proses, dan metode pelaksanaan tugas yang lebih baik dan efektif melalui inovasi dan kreativitas.

Dalam organisasi, pada satu pihak, sering kali terdapat kelompok yang tidak mau mengikuti perkembangan zaman, adanya sekelompok orang tetap berkeinginan untuk mempertahankan pola-pola lama, di pihak lain, tuntutan untuk perubahan diwujudkan dalam berbagai aspek, misalnya pola kerja, sikap dan keahlian. Oleh karena itu pemimpin harus berjuang untuk memengaruhi perubahan dengan cara yang benar.

2. Menyamakan visi dan misi

Kesamaan visi, misi, dan tujuan sangat diperlukan dalam mengarahkan perilaku semua anggota. Dalam kaitan ini menjadi tugas pemimpin untuk dapat membangun visi yang dipahami semua anggota, sehingga mereka menjadi komitmen terhadap visi tersebut. Agar terjadi komitmen anggota, pemimpin harus :

- a. mempunyai visi organisasi yang rasional (berdasarkan teori, hasil penelitian dan proses pencapaian yang tepat), dan relevan dengan harapan masa depan.
- b. mengkomunikasikan visi secara komitmen dan antusias yang tinggi.
- c. mengupayakan visi dimana dapat diterima semua anggota.

3. Memberdayakan anggota melalui tim kerja yang kooperatif

Hal yang dapat dilakukan dengan cara menstrukturkan organisasi secara hati-hati sehingga tercipta *positive interdependence, face to face promotive interaction, individual accountability, social skill, dan group processing.*

4. Memberikan contoh

Sebagaimana konsep kepemimpinan Kihajardewantoro dimana pemimpin harus

bisa dicontoh perilakunya dan bagaimana cara untuk mencapai tujuan.

5. Membangkitkan jiwa untuk terus memperbaiki keahlian konseptual, teknis dan keahlian interpersonal.

Sedangkan menurut Fahmi (2013:73) ada 8 tipe pemimpin yaitu :

1. Pemimpin Kharismatik merupakan kekuatan energi, daya tarik yang luar biasa yang akan diikuti oleh para pengikutnya.
2. Tipe Paternalistis bersikap melindungi bawahan sebagai seorang bapak atau sebagai seorang ibu yang penuh kasih sayang.
3. Tipe Militeristis banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando, dari atasan kebawahan sifatnya keras sangat otoriter, menghendaki bawahan agar selalu patuh, penuh acara formalitas.
4. Tipe Otokratis berdasarkan epada kekuasaan dan paksaan yang mutlak yang harus dipatuhi.
5. Tipe *Laissez faire* ini membiarkan bawahan berbuat semauanya sendiri semua pekerjaan dan tanggung jawab dilakukan oleh bawahan.
6. Tipe Populistis ini mampu menjadi pemimpin rakyat, dia berpegang pada nilai-nilai masyarakat tradisional.
7. Pemimpin Tipe Administratif pemimpin yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administratif secara efektif.
8. Tipe pemimpin Demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan pengikutnya.

Menurut Badeni (2013:136) ada 3 tipe kepemimpinan yaitu :

1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang berusaha untuk mengubah status metode lama dalam perusahaan dan mewujudkan suatu visi tertentu tentang seperti apa seharusnya organisasi. Hal ini dilakukan dengan cara mencapai visi pada anggota dan menanamkan nilai-nilai yang dapat membawa perubahan ke arah pengembangan anggota dan organisasi.

A. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Teori kepemimpinan transformasional pertama kali dijelaskan oleh Bass pada tahun 1985. Dia menyatakan bahwa, tidak seperti pemimpin transaksional, pemimpin transformasional menginspirasi anggotanya untuk meninggalkan kepentingan pribadi demi organisasi dan memiliki dampak mendalam pada anggota mereka. Bass menemukan pengurangan yang dihasilkan dalam pergantian anggota dan

peningkatan produktivitas dengan tingkat kepuasan anggota yang lebih tinggi.

Teori transformasional memandang pemimpin sebagai katalis untuk pendekatan visioner sambil mempertahankan pandangan strategis tentang apa yang perlu dilakukan. Pemimpin transaksional menghargai jaringan dan kolaborasi. Para pemimpin ini waspada dalam mencari orang lain yang juga dapat menunjukkan keterampilan kepemimpinan transformasional. Pendekatan kepemimpinan transformasional tampaknya telah menangkap pandangan kontemporer tentang kepemimpinan.

Teori kepemimpinan transformasional menegaskan bahwa orang termotivasi oleh tugas yang harus mereka lakukan. Mereka yang mempraktikkan kepemimpinan transformasional menekankan kerja sama dan tindakan kolektif, dan individu ada dalam konteks organisasi atau komunitas daripada dalam persaingan satu sama lain. Telah disarankan bahwa pendekatan kepemimpinan transformasional lebih efektif daripada yang lain dalam menciptakan perubahan dalam suatu organisasi, terutama dibandingkan dengan kepemimpinan transaksional. Ini juga terkait dengan cara menurunkan hambatan untuk mentransfer pengetahuan dalam organisasi.

Burn menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional lebih umum daripada kepemimpinan transformasional. Bagaimanapun, Bass mengembangkan lebih lanjut konsep kepemimpinan transaksional dan transformasional. Dia menetapkan ke dua teori tersebut sebagai dua teori yang terpisah.

Bass menyatakan bahwa pemimpin yang transformasional dapat membuat anggotanya mempercayai, menghormati, dan menghargai mereka dengan berkonsentrasi pada pengaruh yang diidealkan, pertimbangan individual dan motivasi inspirasional, yang pada gilirannya menyiratkan melayani sebagai panutan karismatik dan mengekspresikan visi yang bisa dibuat. Ini juga menunjukkan perlunya stimulasi intelektual, yang didefinisikan sebagai pertanyaan asumsi lama dan status *quo*.

Gaya kepemimpinan ini menggambarkan manajemen puncak yang cenderung berkonsentrasi pada pengembangan motivasi yang lebih tinggi, mendorong motivasi anggota dengan visi masa depan yang menginspirasi. Bass (1985:20) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memotivasi para pengikutnya untuk melakukan sesuatu yang lebih dari yang diharapkan dengan melakukan hal-hal berikut ini:

1. Meningkatkan tingkat kesadaran pengikut tentang arti penting dan nilai tujuan yang ditentukan dan diinginkan.
2. Meminta para pengikut untuk mengutamakan kepentingan tim atau

organisasi di atas kepentingan pribadi.

3. Menggerakkan pengikut untuk menuju kebutuhan pada level yang lebih tinggi.

Demikian pula, Yukl berpendapat bahwa kepemimpinan karismatik dan kepemimpinan transformasional sebagian konsep yang saling tumpang tindih. Oleh sebab itu, kepemimpinan transformasional dapat dianggap sebagai konsep yang komprehensif meliputi kepemimpinan karismatik, kepemimpinan visioner dan kepemimpinan budaya. Ia juga menjelaskan proses kepemimpinan yang mampu mempengaruhi orang-orang dalam organisasi baik dalam bidang khusus maupun umum.

Komariah dan Triatna (2008:80) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat dilihat secara mikro maupun makro. Secara mikro kepemimpinan transformasional merupakan proses mempengaruhi antar individu, sementara secara makro merupakan proses memobilisasi kekuatan untuk mengubah sistem sosial dan mereformasi kelembagaan.

Menurut Burns (Northouse 2007:176), kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses saling menguatkan diantara para pemimpin dan pengikut ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional bukan hanya langsung dan *top-down* (dari atas ke bawah), namun juga dapat diamati secara tidak langsung, dari bawah ke atas (*Bottom-up*), dan secara horizontal. Pemimpin disini bukan hanya mereka yang berada pada level manajerial tertinggi didalam organisasi, tetapi juga mereka yang berada pada level formal dan informal, tanpa memperhatikan posisi atau jabatan mereka.

Burns mengkonseptualkan kepemimpinan transformasional sebagai seseorang (dalam hal ini, yaitu pemimpin) yang dapat memberikan rangsangan dan inspirasi bagi pengikutnya untuk mencapai hasil yang luar biasa dan dalam prosesnya, dapat mengembangkan kapasitas kepemimpinannya. Pemimpin transformasional membantu anggota tumbuh dan berkembang menjadi pemimpin dengan menanggapi kebutuhan pengikut individu dengan memberdayakan mereka dan dengan menyelaraskan tujuan dan sasaran individu pengikut atau anggota, pemimpin, kelompok, dan organisasi yang lebih besar.

Dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan secara signifikan kegiatan sebuah lembaga karena bentuk kepemimpinan yang memupuk tingkat tinggi pada motivasi intrinsik, kepercayaan, komitmen, dan loyalitas dari anggotanya, sehingga atribut yang ada tertanam dalam kepemimpinan manajemen diri. Akan tetapi, kepemimpinan transformasional dapat ditingkatkan

ketika ditambahkan ke kepemimpinan manajemen diri.

Bass menganggap bahwa karisma hanya sebagai sebuah komponen dari kepemimpinan transformasional. Pemimpin yang karismatik muncul sebagai seseorang yang dipercaya dan dihormati, serupa dengan pemimpin transformasional, hanya saja adanya tambahan atribusi dari beberapa kualitas atau karakteristik luar biasa, yang menyebabkan para anggotanya menunjukkan penerimaan yang tidak perlu dipertanyakan lagi apa pun yang dianggap pemimpin sebagai perilaku yang benar.

B. Dimensi Kepemimpinan Transformasi

Menurut Bass dan Jung dkk ada beberapa dimensi dalam gaya kepemimpinan transformasional, yaitu sebagai berikut.

1. Idealized influence

Dimana pemimpin dikagumi, dihormati, dan dipercaya. Pengikut meniru pemimpin mereka dan mengidentifikasi bersama mereka. Para pemimpin menempatkan kebutuhan pengikut mereka di atas kebutuhan mereka sendiri. Pemimpin berbagi risiko dengan pengikut dan berperilaku dalam acara yang sejalan dengan etika, prinsip, dan nilai yang mendasarinya.

2. Inspirational motivation

Dimana para pemimpin berperilaku dengan cara yang memotivasi orang-orang di sekitar mereka, memberikan makna untuk semua aktivitas yang mereka lakukan. Mereka mengatur pribadi yang menantang tujuan. Semangat individu dan tim dibangkitkan. Kelompok menunjukkan antusiasme dan optimisme. Pemimpin mendorong anggotanya untuk membayangkan keadaan masa depan yang menarik.

3. Intellectual stimulation

Dimana para pemimpin merangsang upaya anggotanya untuk menjadi inovatif dan kreatif, dengan mempertanyakan asumsi, membingkai ulang masalah, dan mendekati situasi lama dengan cara baru. Tidak ada kritik publik terhadap individu tersebut atas kesalahan anggota. Ide baru dan solusi kreatif untuk masalah adalah didorong.

4. Individualized consideration

Dimana para pemimpin memperhatikan kebutuhan setiap individu anggotanya, bertindak sebagai pelatih atau mentor. Anggotanya diberdayakan. Peluang pembelajaran baru diciptakan dalam iklim organisasi yang mendukung. Perbedaan individu, dalam hal kebutuhan dan keinginan,

ditangani dan diakui.

1. Kepemimpinan transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang dalam prosesnya terjadi pertukaran kepentingan atau kebutuhan antara pemimpin dan pengikut, dalam bentuk kepentingan ekonomis, politis, dan psikologis. Sebagai contoh dalam perusahaan, para pekerja bekerja sesuai dengan keinginan pimpinan karena diberikan gaji, seorang loyal pada pemimpin partai politik karena kepentingannya atau kepentingan kelompoknya diperjuangkan pimpinan partai politik tersebut.

2. Kepemimpinan kharismatik

Kepemimpinan ini memiliki sifat-sifat yang dikagumi oleh karyawan karena pemimpin ini memiliki semangat, daya tarik pribadinya, kemampuan retorikanya, perhatiannya dengan kesejahteraan orang lain dan kemajuan organisasi. Kemampuan dan sifatnya inilah yang menyebabkan karyawan sangat loyal terhadapnya.

2.1.2 Kompensasi

a. Pentingnya Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya kompensasi (balas jasa) telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya penerimaan kompensasi yang akan diterimanya.

Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya dalam hal memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya.

Jika statusnya, dan pemenuhan kebutuhan menjadi semakin banyak, yang pada gilirannya kepuasan kerja akan semakin baik. Di sinilah sebenarnya letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Yoder (1981) menyatakan bahwa balas jasa membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi.

Kompensasi dibedakan menjadi dua macam yaitu yang langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji, upah, upah insentif, sedangkan kompensasi tak langsung berupa kesejahteraan karyawan.

Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan

tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasi kerjanya diatas prestasi standar.

Menurut UU Kecelakaan tahun 1974 No. 33 Pasal 7 ayat a dan b dinyatakan bahwa upah adalah :

- a. Tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan
- b. Perumahan, makan, bahan makanan dan pakaian dengan percuma yang nilainya ditaksir menurut harga umum di tempat itu.

Dengan kata lain kompensasi sebenarnya menyangkut dua hal yaitu Kompensasi finansial (langsung dan tak langsung) serta kompensasi non finansial.

1. Kompensasi Finansial

a. Langsung

- Gaji
- Komisi
- Bonus

b. Tidak Langsung

- Asuransi Kesehatan
- Bantuan Sosial
- Tunjangan
- Cuti

2. Kompensasi Non Finansial

a. Pekerjaan

- Tugas yang menarik
- Tantangan
- Tanggung jawab
- Peluang akan pengakuan
- Perasaan akan pengakuan

b. Lingkungan Pekerjaan

- Kebijakan yang sehat
- Supervisi yang kompeten
- Rekan kerja yang menyenangkan
- Kondisi lingkungan yang nyaman

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Program kompensasi atau balas jasa pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah/masyarakat. Secara rinci tujuan kompensasi meliputi :

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dan buruh, dimana karyawan (buruh) harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik sedang pengusaha wajib membayar kompensasi yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga akan diperoleh kepuasan kerja dari jabatan yang diembannya.

3. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan memadai maka manajer akan lebih mudah memotivasi karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan produktifitas.

4. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi yang berdasarkan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

5. Peningkatan Disiplin

Pemberian kompensasi yang sesuai dengan prosedur akan berdampak pada peningkatan disiplin karyawan.

c. Metode Kompensasi

Ada dua macam metode kompensasi, yaitu metode fungsi dan metode jamak.

Metode tunggal merupakan suatu metode yang digunakan untuk menetapkan besarnya kompensasi (gaji) berdasarkan ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. (Sarjana golongan III A).

Metode jamak merupakan metode pemberian kompensasi yang didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga kadang kala juga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang.

d. Sistem Kompensasi Yang Efektif

Ada dua hal yang harus dipertimbangkan agar kompensasi dapat berjalan efektif.

1. Sistem kompensasi harus tanggap terhadap situasi yang ada
2. Sistem kompensasi harus dapat memotivasi karyawan

Pengaruh situasional seperti situasi ekonomi pada umumnya sangat berpengaruh terhadap kenaikan gaji. Peningkatan inflasi akan berdampak pada penderitaan karyawan akibat gaji yang diterimanya tidak dapat menyamai laju kecepatan inflasi.

2.1.3 Kedisiplinan

2.1.3.1 Pengertian kedisiplinan

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan- peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya.

Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketntuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Disiplin sebagai alat seorang manajer yang digunakan untuk berkoordinasi dengan karyawan.

Tujuannya yaitu menekankan perubahan karyawan dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Jika ketetapan perusahaan diabaikan, karyawan memiliki disiplin kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya jika karyawan menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik (Partika et al., 2020).

Sedangkan, Perilaku disiplin sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari terutama yang berikatannya dengan dunia kerja. Disiplin kerja merupakan suatu pelaksanaan dalam mengatur serta memegang erat segala peraturan-peraturan yang

ada dalam organisasi. Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Sedangkan menurut (Ramon, 2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Namun menurut (Fererius Hetlan Muhyadin, 2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi dari beberapa pendapat para ahli di atas mengenai disiplin kerja maka dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, patuh terhadap peraturan yang berlaku baik peraturan yang tertulis ataupun tidak tertulis.

Kedisiplinan dapat menjadi panutan bagi orang lain. Namun apabila di dalam suatu organisasi tidak menerapkan disiplin maka akan mempengaruhi orang lain, seperti pegawai yang disiplin akan menjadi tidak disiplin, akan tetapi jika suatu organisasi menerapkan kedisiplinan, maka pegawai yang tidak disiplin harus mengikuti peraturan yang ada sehingga mau tidak mau, suka tidak suka pegawai tersebut akan menjadi disiplin. Menurut (Ernawati, 2016) disiplin memiliki (tiga) aspek, ketiga aspek tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Sikap mental (mental attitude)
- b. Pemahaman yang baik mengenai sistem peraturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang demikian rupa
- c. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Aspek merupakan upaya paling terpenting agar mencapai tujuan. Timbulnya hasil suatu pekerjaan, ialah hasil dari karyawan yang memiliki disiplin tinggi dalam melaksanakan pekerjaan sehari harinya. Seseorang karyawan yang memiliki hasil

yang baik, ialah karyawan yang mematuhi peraturan-peraturan yang ada di perusahaan, serta adanya dorongan dari diri sendiri.

2.1.4 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Sembiring (2012:81), kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning*. Selanjutnya, dalam halaman yang sama memberikan definisi tentang *performance* sebagai berikut : “*Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*” (kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diproduksi dari fungsi-fungsi jabatan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu).

Pencapaian kinerja merupakan suatu proses yang memerlukan sejumlah sumber daya (*resources*) seperti uang, orang, alat, waktu dan sebagainya. Dengan demikian yang dimaksud dengan kinerja (*performance*) adalah tingkatan pencapaian kebijakan, program, atau kegiatan dengan menggunakan sejumlah sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja bisa juga dikatakan sebagai sebuah hasil kerja (*output*) dari suatu proses (konversi) tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber daya (*resources*), data dan informasi, kebijakan, dan waktu tertentu yang digunakan disebut sebagai masukan (*input*). Umpan balik (*feedback*) merupakan komentar dari konsumen atas *output* yang didistribusikan yang berguna bagi perubahan atau perbaikan *input* berikutnya, sehingga proses tersebut merupakan siklus atau sistem.

Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara para anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Proses yang terjadi dalam organisasi, yaitu berfungsinya manajemen melalui fungsi fundamentalnya: *Planning, Organizing, Actuating and Controlling* disingkat dengan POAC secara terpadu.

Sedangkan menurut Umam (2012:186) kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan, yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkannya. Oleh karena itu, kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan akan dilakukan

seseorang. Kinerja dapat pula diartikan sebagai kesuksesan individu dalam melakukan pekerjaannya. Ukuran kesuksesan masing-masing karyawan bergantung pada fungsi dari pekerjaannya yang spesifik dalam bentuk aktivitas selama kurun waktu tertentu.

Dengan kata lain, ukuran kesuksesan kinerja tersebut didasarkan pada ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya. Menurut Umam (2012:187) bahwa kinerja adalah sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan suatu peran, dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi, yang membutuhkan standarisasi yang jelas.

Pendapat lain berpendapat Umam (2012:187) kinerja merupakan suatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia, baik yang berorientasi pada produksi barang, jasa, maupun pelayanan. Dengan demikian, perwujudan kinerja yang membanggakan juga sebagai imbalan intristik. Hal ini akan terus berlanjut dalam bentuk kinerja berikutnya, dan seterusnya. Agar dicapai kinerja yang profesional, hal-hal seperti kesukarelaan, pengembangan diri pribadi, pengembangan kerja sama yang saling menguntungkan, serta partisipasi seutuhnya perlu dikembangkan.

Dari beberapa pengertian dan kinerja yang disampaikan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut berkerja.

Pengukuran Kinerja

Hasil akhir pengukuran kinerja adalah informasi tentang kinerja, apakah kinerja individu, kinerja kelompok atau unit dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kejelasan informasi tentang hal-hal yang akan diukur baik bagi individu, kelompok, maupun organisasi secara keseluruhan, haruslah menjadi kesempatan bersama, maka dengan demikian hal itu berpengaruh pada motivasi, sikap dan perilaku setiap anggota organisasi, selanjutnya hal tersebut berdampak pada kinerja organisasi.

Keberhasilan pimpinan melaksanakan tugasnya akan dipengaruhi oleh kontribusi pihak lain, artinya kinerja pimpinan akan mempengaruhi kinerja para pegawai, jika kinerja para pegawai baik akan mempengaruhi kinerja pimpinan dan selanjutnya kinerja pimpinan akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Penyebab sukses dan kurang sukses organisasi dalam mencapai kinerjanya diklasifikasikan oleh Sembiring (2012:83) menjadi dua yaitu :

1. Faktor-faktor individu

Faktor-faktor individual adalah semua faktor yang bersumber dari individu pegawai termasuk pimpinan sebagai contoh : tingkat memotivasi, komitmen, keahlian, pengetahuan, kemampuan berfikir dan sebagainya.

2. Faktor-faktor sistem

Faktor-faktor sistem yaitu semua faktor yang berada dan bersumber di luar kendali para pegawai secara individu, sebagai contoh : prosedur kerja yang buruk, organisasi yang gemuk, komunikasi yang jelek, prasarana dan sarana yang kurang memadai, sistem *rewards* dan *punishment* dan sebagainya.

Sedangkan menurut Umam (2012:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

Berdasarkan pengertian diatas, menyimpulkan kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami untuk kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Untuk itu Sembiring (2012:83) mengemukakan langkah-langkah diagnosis atau peningkatan kinerja sebagai berikut :

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam bekerja
2. Mengendalikan kekurangan itu dan tingkat keseriusannya
3. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri.
4. Mengembangkan rencana tindakan, untuk menanggulangi penyebab kekurangan itu
5. Melaksanakan rencana tindakan
6. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum
7. Mulai dari awal bila perlu

Menurut Umam (2012:190) pada dasarnya, penilaian kerja merupakan faktor

kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Indikator kinerja karyawan yang diturunkan oleh dari teori faktor-faktor kinerja, dibagi menjadi dua, faktor individu dan faktor lingkungan organisasi (Prabu 2014:17).

1. Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik.

Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran dan kecerdasan emosi. Pada umumnya, individu yang mampu bekerja dengan penuh konsentrasi apabila ia memiliki tingkat inteligensi minimal normal (*average, above average, superior, very superior, dan gifted*) dengan tingkat kecerdasan emosi baik (tidak merasa bersalah yang berlebihan, tidak mudah marah, tidak dengki, tidak benci, memiliki pandangan dan pedoman hidup yang jelas berdasarkan kitab sucinya).

2. Faktor lingkungan organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun, jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya ia tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (pemotivator), tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165). Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, 1999:15). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang di hasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan hal ini di sampekan Luthans dalam bukunya.

Kinerja juga dapat dikatakan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu telah di sepakati bersama

2. Penilaian prestasi kerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi kinerja menurut Bambang Kusriyanto dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 9) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam). Faustino Cardosa Gomes dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005: 9) mengemukakan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Sedangkan Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005: 9), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya.

Menurut Leon C. Mengginson dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005: 10), penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya Andrew E. Sikula dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2005: 10) mengemukakan bahwa penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu barang.

Menurut T. Hani Handoko (2001: 235), penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

Disamping itu, juga untuk menentukan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggapan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan penentuan imbalan. Tujuan dari penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi dari SDM organisasi. Secara spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agus Sunyoto dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005: 10) adalah:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Penilaian kinerja pegawai memiliki beberapa sasaarn seperti yang dikemukakan Agus Sunyoto dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005: 11) yaitu:

1. Membuat analisis kerangka dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan periodik baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.
2. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Atas dasar evalasi kebutuhan pelatihan ini dapat menyelenggarakan program pelatihan dengan tepat.
3. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk periode selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan bahan baku yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
4. Menentukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan kalau berdasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinan itu untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak (*merit system*) dan sistem

promosi lainnya, seperti imbalan (yaitu *reward system recommendation*).

Sedangkan T. Hani Handoko (2001: 138-139), penilaian hendaknya memberikan gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan sehingga untuk mencapai tujuan ini sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*), praktis, mempunyai standar-standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan. *Job related* berarti bahwa sistem menilai perilaku-perilaku kritis yang mewujudkan keberhasilan perusahaan. Sedangkan suatu sistem disebut praktis bila dipahami atau dimengerti oleh para penilai dan karyawan. Di samping harus *job related* dan praktis, evaluasi prestasi kerja memerlukan standar-standar pelaksanaan kerja (*performance standard*) dengan mana prestasi kerja diukur. Agar efektif, standar hendaknya berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan pada setiap pekerjaan. Lebih lanjut, evaluasi juga memerlukan ukuran-ukuran prestasi kerja yang dapat diandalkan (*performance measures*). Berbagai ukuran ini, agar berguna, harus mudah digunakan, reliabel dan melaporkan perilaku-perilaku kritis yang menentukan prestasi-prestasi kerja.

Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2005: 232), penilaian kinerja (prestasi kerja) merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia. Dikatakan penilaian kinerja subyektif, karena kebanyakan pekerjaan benar-benar tidak mungkin diukur secara obyektif, hal ini disebabkan beberapa alasan, termasuk alasan kerumitan dalam tugas pengukuran, lingkaran yang berubah-ubah, dan kesulitan dalam merumuskan tugas dan pekerjaan individual tenaga kerja secara rinci.

Dengan demikian, penilaian kinerja sangat mungkin keliru dan sangat mudah dipengaruhi oleh sumber yang tidak aktual. Tidak sedikit sumber tersebut mempengaruhi proses penilaian sehingga harus diperhitungkan dan dipertimbangkan dengan wajar. Penilaian kinerja dianggap memenuhi sasaran apabila memiliki dampak yang baik pada tenaga kerja yang baru dinilai kinerja atau keragaannya.

Menurut Henry Simamora (2004: 362-363), meskipun mustahil mengidentifikasi setiap kriteria kinerja yang universal yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, adalah mungkin menentukan beberapa karakteristik yang harus dimiliki oleh kriteria apabila kriteria itu diharapkan bermanfaat bagi penilaian kinerja. Karakteristiknya adalah:

1. Kriteria yang baik harus mampu diukur dengan cara-cara yang dapat dipercaya. Konsepkan dalam pengukuran mempunyai dua komponen:

stabilitas dan konsistensi. Stabilitas menyiratkan bahwa pengukuran kriteria yang dilaksanakan pada waktu yang berbeda haruslah mencapai hasil yang kira-kira serupa. Konsistensi menunjukkan bahwa pengukuran kriteria yang dilakukan dengan metode yang berbeda atau orang yang berbeda harus mencapai hasil yang kira-kira sama.

2. Kriteria yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka. Salah satu tujuan penilaian kinerja adalah evaluasi kinerja anggota organisasi. Jikalau kriteria semacam itu memberikan skor yang identik kepada semua orang, maka kriteria tersebut tidak berguna untuk mendistribusikan kompensasi atas kinerja, merekomendasikan kandidat untuk promosi, ataupun menilai kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
3. Kriteria yang baik haruslah sensitif terhadap masukan dan tindakan pemegang jabatan. Karena tujuan penilaian kinerja adalah untuk menilai efektivitas individu anggota organisasi, kriteria efektivitas yang dipakai dalam sistem itu haruslah terutama di bawah kebijakan pengendalian orang yang sedang dinilai.
4. Kriteria yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai. Adalah penting agar orang-orang yang kinerjanya sedang diukur merasa bahwa kinerja yang sedang digunakan memberikan petunjuk yang adil dan benar tentang kinerja mereka.

Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2005: 235), belum adanya kesamaan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan lainnya dalam menentukan unsur yang harus dinilai dalam proses penilaian kinerja yang dilakukan manajemen disebabkan selain terdapat perbedaan yang diharapkan dari masing-masing perusahaan, juga karena belum terdapat standar baku tentang unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian. Pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

1. Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesetiaan tenaga kerja terhadap perusahaan sangat berhubungan dengan pengabdian. Pengabdian yang dimaksud adalah sumbangan pikiran dan

tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik.

2. Hasil kerja

Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4. Ketaatan

Yang dimaksud ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

5. Kejujuran

Yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnyaPrakarsa.

7. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.

8. Kepemimpinan

Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok. Penilaian unsur kepemimpinan bagi tenaga kerja sebenarnya khusus diperuntukkan bagi tenaga kerja yang memiliki jabatan di seluruh hirarki dalam perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

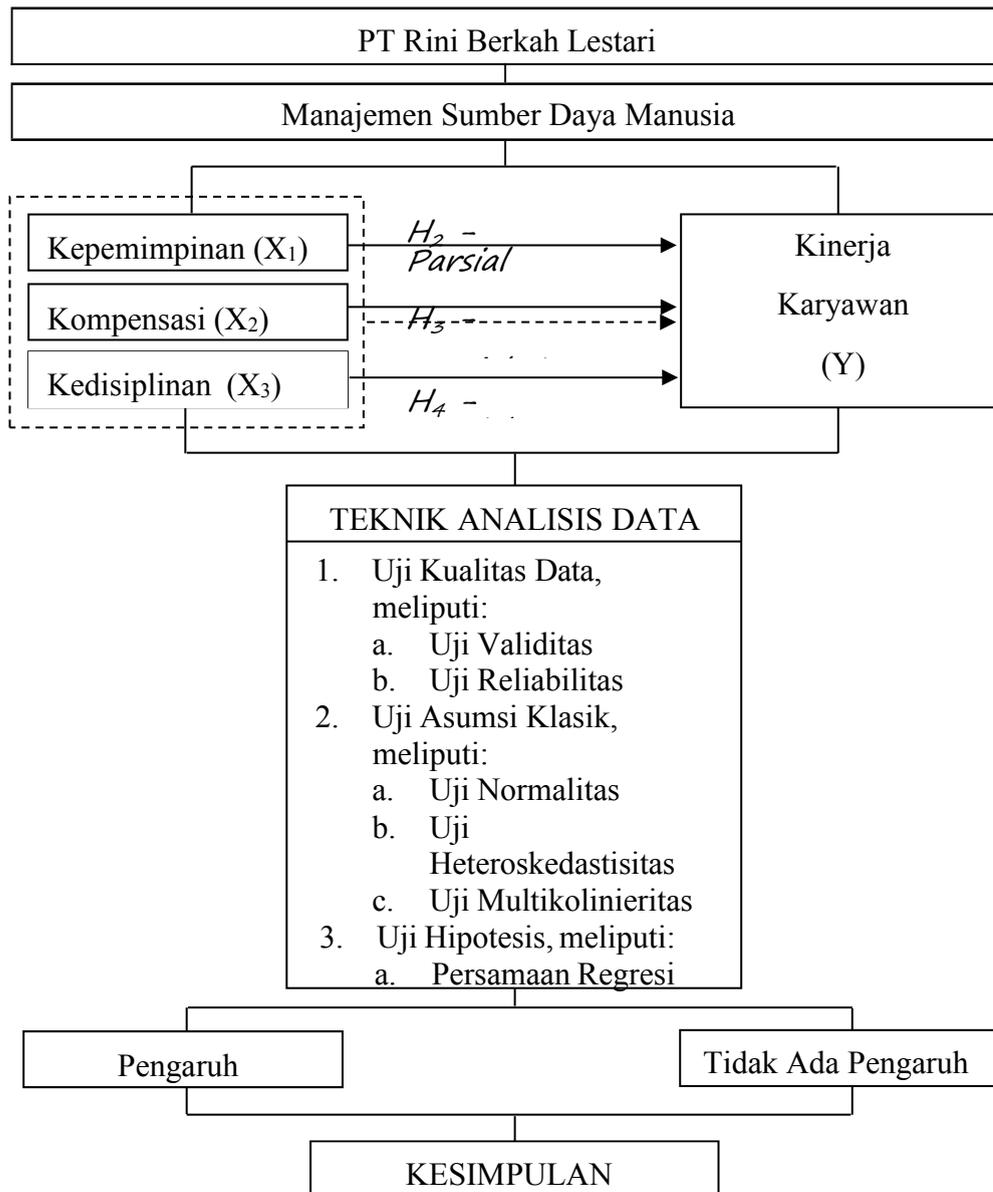
PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Rizal Bakti (2013)	Pengaruh Kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap turn Over intention dan dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di PT. Musica Studio's	Dependen -Kepemimpinan -Iklim Organisasi Intervening - TurnOver Independen -Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda dan SEM	1. Uji regresi 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap Kinerja 3. Uji t, hanya variabel produk, orang, bukti fisik dan presentasi yang berpengaruh terhadap keputusan pembelian
Samsul Arifi, dkk (2019)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Dependen - Kompetensi - Kompensasi - Kepemimpinan -Kinerja Karyawan	Metode deskriptif kualitatif	1. Uji regresi 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap Kinerja 3. Uji t, hanya variabel produk, orang, bukti fisik dan presentasi yang berpengaruh terhadap keputusan pembelian

Bambang Siswanto (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Dependen -Motivasi Kerja - Disiplin Kerja -Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda dan SEM	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji regresi 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap Kinerja 3. Uji t, hanya variabel produk, orang, bukti fisik dan presentasi yang berpegaruh terhadap keputusan pembelian
Muhammad Idris (2019)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Dependen -Kepemimpinan -Disiplin kerja - Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda dan SEM	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji regresi 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap Kinerja 3. Uji t, hanya variabel produk, orang, bukti fisik dan presentasi yang berpegaruh terhadap keputusan pembelian
Yulandri & Onsardi (2019)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Dependen -Kompensasi -Disiplin kerja - Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda dan SEM	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uji regresi 2. Uji F, semua variabel X berpengaruh positif terhadap Kinerja 3. Uji t, hanya variabel produk, orang, bukti fisik dan presentasi yang berpegaruh terhadap keputusan pembelian

Sumber: Kampus Terkait (2023)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2010:60). Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Penulis 2023

2.4 Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis I

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara simultan Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rini Berkah Lestari

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rini Berkah Lestari

2. Hipotesis II

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap karyawan PT Rini Berkah Lestari

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap karyawan PT Rini Berkah Lestari

3. Hipotesis III

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap karyawan PT Rini Berkah Lestari

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap karyawan PT Rini Berkah Lestari

4. Hipotesis IV

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial Kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap karyawan PT Rini Berkah Lestari

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap karyawan PT Rini Berkah Lestari

